

# Anstellungsvertrag

## Praxishinweis:

Dieser unbefristete Anstellungsvertrag stellt das Grundmuster aller weiteren Anstellungsverträge dar, so dass diese sich inhaltlich insoweit überschneiden, als keine Besonderheiten des jeweiligen Vertragstyps betroffen sind.

Zwischen

Firma ..... (nachfolgend Arbeitgeber)

und

Herrn/Frau.... ..... (nachfolgend Arbeitnehmer)

wird nachfolgender

## **A n s t e l l u n g s v e r t r a g**

geschlossen:

### **§ 1 - Arbeitsbeginn, Tätigkeitsbereich**

- (1) Der Arbeitnehmer tritt am \_\_\_\_\_ in die Dienste des Arbeitgebers ein.
- (2) Der Arbeitnehmer wird als \_\_\_\_\_ beschäftigt. Der Arbeitgeber kann den dem Arbeitnehmer zugewiesenen Aufgabenbereich je nach den geschäftlichen Erfordernissen ergänzen oder auch ändern. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich darüber hinaus, vorübergehend auch in anderen Betriebsstätten des Arbeitgebers tätig zu sein. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf die Gehaltszahlung nach Maßgabe des § 3 dieses Vertrages bleibt hiervon unberührt.

### **§ 2 - Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_ Stunden. Die Lage der Arbeitszeit und der Pausen richtet sich nach den betrieblichen Gepflogenheiten.
- (2) Die Arbeitszeit ist von Montags bis Freitags zu leisten.

### **§ 3 - Vergütung**

- (1) Für seine Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein Jahresbruttogehalt in Höhe von € \_\_\_\_\_ (in Worten: EURO \_\_\_\_\_). Dieses Gehalt wird in zwölf gleichmäßigen Raten jeweils zum Ende eines Kalendermonats auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.
- (2) Mit dem Gehalt sind sämtliche Ansprüche des Arbeitnehmers auf Überstunden bzw. Mehrarbeit bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit abgegolten. Eine Vergütung solcher Zeiten findet im Übrigen nur statt, wenn dies im Einzelfall vom Arbeitgeber schriftlich zugesagt worden ist.

### **§ 4 - Erholungsurlaub**

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von \_\_\_\_ Arbeitstagen. Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs richten sich nach den betrieblichen Notwendigkeiten und Möglichkeiten unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers.
- (2) Im Übrigen gelten ergänzend die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

## **§ 5 - Arbeitsverhinderung**

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Arbeitsverhinderung unverzüglich, tunlichst noch vor Dienstbeginn, dem Arbeitgeber unter Benennung der voraussichtlichen Verhinderungsdauer, ggf. telefonisch, mitzuteilen.
- (2) Im Krankheitsfall hat der Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch vor Ablauf des dritten Kalendertages, dem Arbeitgeber eine ärztlich erstellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der sich die voraussichtliche Dauer der Krankheit ergibt. Dauert die Krankheit länger an als in der ärztlich erstellten Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer gleichfalls zur unverzüglichen Mitteilung und Vorlage einer weiteren Bescheinigung verpflichtet.
- (3) Im Falle der Freistellung des Arbeitnehmers zur Pflege seines erkrankten Kindes erfolgt keine Entgeltfortzahlung.
- (4) Im Übrigen gelten für den Krankheitsfall die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen.

## **§ 6 - Einstellungsfragebogen**

Der als Anlage beigefügte Einstellungsfragebogen ist Bestandteil dieses Vertrages. Der Arbeitnehmer versichert die Vollständigkeit und Richtigkeit der gemachten Angaben.

## **§ 7 - Nebenbeschäftigung/Wettbewerbsverbot**

- (1) Der Arbeitnehmer hat seine gesamte Arbeitskraft ausschließlich dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Eine Nebenbeschäftigung während des Arbeitsverhältnisses darf nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers übernommen werden.
- (2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, nach seinem Ausscheiden nicht aktiv um Kunden des Arbeitgebers zu werben.

## **§ 8 - Kündigungsfristen**

- (1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit eingegangen. Die ersten sechs Monate, also die Zeit bis zum \_\_\_\_\_, gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen (§ 622 Abs. (3) BGB) gekündigt werden.
- (2) Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Verlängerte Kündigungsfristen aufgrund verlängerter Betriebszugehörigkeiten gelten für beide Vertragsparteien.
- (3) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.
- (4) Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
- (5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung auf Resturlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen.

## **§ 9 - Kündigung vor Dienstantritt/Vertragsstrafe**

Eine Kündigung vor Dienstantritt ist ausgeschlossen. Kündigt der Arbeitnehmer vor Dienstantritt oder hält er im Falle einer Kündigung die für ihn geltende Kündigungsfrist nicht ein, gilt eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes (vgl. § 3 dieses Vertrages) als vereinbart. Weitergehende Ansprüche des Arbeitgebers auf Schadenersatz und/oder Unterlassung bleiben hiervon unberührt.

## **§ 10 – Aus- und Fortbildung**

Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer im Rahmen von Schulungsmaßnahmen im zumutbaren Umfang im Bereich \_\_\_\_\_ ausbilden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, an solchen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

## **§ 11 - Krankheiten, Behinderung**

- (1) Der Arbeitnehmer versichert, dass er nach seiner Kenntnis derzeit an keiner Krankheit leidet, die ihn an der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner in diesem Vertrag bestehenden Pflichten hindert.
- (2) Der Arbeitnehmer bestätigt ferner, dass er kein behinderter Mensch oder ein diesem Gleichgestellter im Sinne des SGB IX ist. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen, wenn er einen Antrag auf Anerkennung als behinderter Mensch bzw. Gleichgestellter stellt.

## **§ 12 - Verfallklausel**

- (1) Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind von beiden Vertragsparteien innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit der jeweils anderen Vertragspartei schriftlich gegenüber geltend zu machen. Erfolgt diese Geltendmachung nicht, gelten die Ansprüche als verfallen.
- (2) Werden die nach Abs. (1) rechtzeitig geltend gemachten Ansprüche von der Gegenseite abgelehnt oder erklärt sich die Gegenseite nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich anhängig gemacht wird.

## **§ 13 - Schlussbestimmungen**

- (1) Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen worden. Änderungen und/oder Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für ein Abweichen vom Schriftformerfordernis selbst.
- (2) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung werden die Parteien eine solche Bestimmung treffen, die dem mit der unwirksamen Bestimmung beabsichtigten Zweck am nächsten kommt. Dies gilt auch für die Ausfüllung eventueller Vertragslücken.

Ort, Datum

Unterschriften Arbeitnehmer und Arbeitgeber